

AKADEMIA MENEDŻERA



Kategoria	Czas trwania	Termin	Cena
Soft Skills	2 dni	ustalamy indywidualnie	ustalamy indywidualnie

OPIS SZKOLENIA:

Im lepsza kadra kierownicza, tym większy potencjał ma firma. Dlatego też warto inwestować w rozwój pracowników, a w szczególności w kadre zarządzającą. Skuteczny menedżer wie, jak być liderem zespołu, jak wyznaczać zadania i motywować do ich wykonania, ma autorytet u podwładnych i przełożonych, potrafi rozwiązywać problemy i dziękować za dobrze wykonaną pracę. Nikt nie rodzi się menedżerem, ale się nim staje. Aby skutecznie wykonywać swoje zadania, potrzebny jest fundament wiedzy i umiejętności, które daje szkolenie „Akademia Menedżera – Poziom Praktyk”.

1. CELE:

- Głównym celem szkolenia „Akademia Menedżera – Poziom Praktyk” jest przygotowanie uczestnika do pełnienia roli efektywnego menedżera w organizacji.
- Rozwój organizacji, jako wymierny efekt wdrażania nabytych umiejętności (wzrost wskaźników biznesowych). Szkolenie „Akademia Menedżera – Poziom Praktyk” zrealizuje cele poprzez rozwój i trening umiejętności budowania autorytetu, przydzielania i egzekwowania zadań, efektywnej komunikacji (z przełożonym i podwładnymi), budowania motywacji i zaangażowania pracowników, radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, w tym z konfliktami.
- Rozwój każdej organizacji związany jest z podnoszeniem kwalifikacji osób w niej zatrudnionych, w szczególności kadry menedżerskiej. Dlatego prowadzący kładzie nacisk na praktyczną stronę zajęć.
- Zmiana zachowań na bardziej pożądaną, czyli takie, które podnoszą efektywność biznesową uczestnika szkolenia „Akademia Menedżera – Poziom Praktyk”, dzięki realizacji Planu Działań Wdrożeniowych.

2. PROGRAM SZKOLENIA:

- Wstęp do przywództwa.
- Budowanie autorytetu i zaufania.
- Skuteczna komunikacja z przełożonym i podwładnymi.
- Budowanie motywacji i zaangażowania pracowników.
- Wydawanie poleceń i delegowanie zadań.
- Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi.
- Plan Działań Wdrożeniowych.

3. W PRACY WYKORZYSTUJEMY:

- Gry symulacyjne.
- Kwestionariusz Hartmana – pomoże określić i zrozumieć wzorzec komunikacyjny (style DISC).
- Kwestionariusz Thomasa – Kilmana – pomoże określić i zrozumieć wzorzec rozwiązywania konfliktów.
- Wykłady – Jest w tym warsztacie wiele treści, które zwyczajnie trzeba przekazać i bez takich działań się nie obejdzie.
- Praca samodzielna – angażuje do poszukiwania odpowiedzi tylko we własnych zasobach.
- Ćwiczenia w dwójkach, grupach – ćwiczenia w parach zwykle pozwalają wykonać ćwiczenie w obydwie strony, tzn. dają każdemu z uczestników szansę wejścia w rolę. Praca w grupach i dwójkach pozwala na dzielenie się pomysłami i jednocześnie uwrażliwia na perspektywę innych osób (np. innych sposobów rozwiązywania konfliktów czy sposobach komunikacji w kontekście stylów DISC).
- Omawianie ćwiczeń – to narzędzie pozwala dzielić się opiniami i pozwala ćwiczyć słuchanie empatyczne i / lub empatię poznawczą (mogę się z Tobą nie zgodzić, choć chętnie poznam Twoją perspektywę).
- Zadania pisemne – angażują różne obszary mózgu, zmuszając do syntezy i tworzenia projektów, pomysłów. Łączą to już mi znane z nowym, pojawiającym się na warsztatach.
- Prezentacje efektów pracy – umożliwia konfrontację własnych pomysłów i grupowych, z pozostałymi uczestnikami warsztatów.
- Plan Działań Wdrożeniowych – narzędzie umożliwia zaplanowanie wdrożenia wiedzy ze szkolenia do codzienności zawodowej uczestników spotkania.